

УДК 343.12

О. Г. Попов
здобувач*Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ***ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСІБ,
ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА УМОВАХ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ**

Рух України до самостійної та незалежної держави здійснюється у всіх без виключення галузях, серед яких чи не найголовніше місце займає розвиток соціального забезпечення та створення ефективного механізму соціальних гарантій та стандартів. Зазначимо, що соціальне забезпечення працівників в правовій державі розуміється як сукупність життєво важливих інтересів громадян, правових прийомів та способів їх регулювання, відносин власності та розподілу праці, соціальної політики в державі та соціально-трудова прав та свобод кожної людини. За допомогою соціального забезпечення держава може гарантувати такі загальнолюдські цінності, як гуманізм, справедливість, рівність, неупередженість тощо. Соціальне забезпечення спрямоване на задоволення потреб соціально-незахищеного населення, підвищення рівня життя людини, задоволення інших важливих потреб для нормального існування людини у суспільстві. Особливе місце у системі соціального забезпечення займає соціальне забезпечення працюючих громадян, серед яких окремо варто виділити осіб, які працюють на умовах запозиченої праці.

Метою статті є визначення та дослідження сучасних форм соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, як важливого та необхідного напрямку удосконалення всієї соціальної політики держави. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: дослідити поняття «організаційно-правові форми соціального забезпечення», визначити його основні форми, сформулювати власне поняття організаційно-правової форми соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці.

Переходячи до безпосереднього розгляду теми даної статті, розглянемо поняття організаційно-правової форми. Так, В.Ш. Шайхатдінов зазначив, що організаційно-правові форми є лише засобами формування фондів, призначених для соціального забезпечення, охоплюють лише відносини щодо акумуляції коштів та управління фондами і не включають відносин щодо надання громадянам матеріального забезпечення та обслуговування [1, с. 28]. Протилежну думку має В.Я. Бурака, який вважає що позиція В.Ш. Шайхатдінова є не зовсім правильною, оскільки поза її увагою залишаються такі важливі ознаки, як коло осіб, що підлягають соціальному забезпеченню, його види тощо [2, с. 234].

Що стосується запозичених працівників, значимо, що сучасні науковці, які представляють науку соціального забезпечення, наголошують на тому, що організаційно-правові форми соціального забезпечення запозичених працівників потрібні не тільки для акумулювання коштів, а для їх перерозподілу між особами. Необхідно враховувати той факт, що збір та перерозподіл коштів відбувається в різних організаційно-правових формах, які різняться за об'єктами, суб'єктами, принципами соціального забезпечення та змістом, а також слід пам'ятати, що основним призначенням соціального забезпечення є саме надання запозиченим працівникам забезпечення та їх обслуговування у певних організаційно-правових формах.

Надаючи характеристику організаційно-правовим формам соціального забезпечення запозичених працівників, вчені-юристи не досліджують розуміння цього поняття, а лише визначають види організаційно-правових форм соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці. З огляду на наведене вище пропонуємо надати власне бачення поняття «організаційно-правова форма соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці», під якою ми розуміємо спосіб акумуляції та розподілу коштів на соціальне забезпечення запозичених працівників на основі принципу соціальної справедливості та який спрямований на захист прав, законних інтересів, життя та здоров'я осіб, які працюють в умовах запозиченої праці.

Досліджуючи поняття організаційно-правових форм соціального забезпечення запозичених працівників, розглянемо основні форми, в яких здійснюється їх соціальне забезпечення. Так, наприклад, Р.І. Іванова та В.А. Тарасова виокремлюють наступні організаційно-правові форми соціального забезпечення працівників: державне соціальне страхування працівників; соціальне страхування окремих категорій; соціальне забезпечення за рахунок прямих асигнувань із державного бюджету; забезпечення за рахунок спеціальних фондів громадських організацій [3, с. 121]. В.П. Галаганов виокремлює наступні організаційно-правові форми, що доповнюють одна одну: державне соціальне страхування; державну соціальну допомогу; приватне соціальне страхування; суспільне благодійництво. Науковець відносить соціальне обслуговування до державної соціальної допомоги, яка є організаційно-правовою формою соціально-

го забезпечення [4, с. 39]. Проте вже в наступних своїх працях В.П. Галаганов зазначав, що система соціального забезпечення має дві організаційно-правові форми існування, а саме: обов'язкове соціальне страхування; обов'язкове асигнування з державного бюджету [5, с. 37–60].

Цікавим підходом щодо виділення основних організаційно-правових форм соціального забезпечення запозичених осіб є підхід, який запропонований І.М. Сиротою. Автор виділяє сім форм соціального забезпечення: 1) обов'язкове державне пенсійне страхування; 2) обов'язкове державне соціальне страхування; 3) соціальне забезпечення за рахунок прямих асигнувань із державного бюджету України; 4) забезпечення за рахунок коштів соціальних фондів підприємств, творчих об'єднань, благодійних організацій та приватних добровільних внесків громадян; 5) утримання непрацевдатних громадян у державних комунальних та інших закладах соціального призначення; 6) адресна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям, непрацевдатним громадянам за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів; 7) недержавне пенсійне забезпечення громадян за угодами з роботодавцями недержавними пенсійними фондами та приватними пенсійними системами [6, с. 94].

Щодо нас, то ми вважаємо, що виділені форми є неоднозначними та не можуть бути використані при визначенні форм соціального забезпечення запозичених осіб. Спірність даної класифікації, на нашу думку, полягає у тому, що, по-перше, обов'язкове державне пенсійне страхування, поряд зі страхуванням на випадок безробіття, страхуванням від нещасного випадку на виробництві, страхуванням на випадок тимчасової непрацевдатності, є видами загальнообов'язкового державного соціального страхування, яке здійснюється відповідно до єдиної соціальної бази України, яку складають Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та Закон України «Про збір та облік єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». По-друге, діяльність таких видів загальнообов'язкового державного соціального страхування здійснюється за спільними принципами однаковиими суб'єктами (страхувальники, застраховані особи, страховики), а тому розмежування зазначених видів організаційно-правових форм соціального забезпечення запозичених працівників відповідно до різних видів соціальних виплат (пенсій чи страхової допомоги) не є доречним. Головним принципом отримання виплат та соціального захисту є участь запозиченого працівника у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та сплата страхових внесків роботодавцем (приватним агентством чи організацією замовником).

Неоднозначна позиція щодо класифікації організаційно-правових форм зайнятості І.М. Сироти проявляється й у поєднанні в одній організаційно-правовій формі соціального забезпечення запозичених працівників, коштів благодійних організацій (фондів) та коштів роботодавців. Це пов'язано з тим, що соціальне забезпечення в рамках благодійності ґрунтується на: внесках засновників та інших благодійників; благодійних внесках й пожертвах, що мають цільовий характер (благодійні гранти), наданих фізичними та юридичними особами в грошовій та натуральній формі; надходженнях від проведення кампаній зі збору пожертв, благодійних масових заходів, лотерей та аукціонів із реалізації майна та пожертв, що надійшли від благодійників; доходах від депозитних вкладів та цінних паперів, надходженнях від підприємств, організацій, що перебувають у власності благодійної організації; інших джерелах, які не заборонені законодавством України [7, с. 254–257]. В свою чергу, під поняттям недержавного соціального забезпечення, що повинно надаватись запозиченим працівникам роботодавцем, здійснюється прямо або опосередковано за рахунок коштів роботодавця [8, с. 196].

Таким чином, проаналізувавши позиції вчених, ми дійшли висновку, що первинний поділ організаційно-правових форм соціального забезпечення на окремі види повинен здійснюватись в залежності від напрямків розвитку на реалізації соціальної політики в суспільстві. Соціальне забезпечення, яке здійснюється від імені держави, є державним, а забезпечення, що гарантується іншими суб'єктами права, але при безпосередній участі держави, – це недержавне забезпечення. Проте даний поділ не вирішує питання функціонування механізму застосування права соціального забезпечення на практиці. Відповідь на це питання варто шукати в міжнародно-правових актах.

Так, відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права визначається право кожного на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування [9]. У вступній частині наведеного вище акту визначається, що згідно з Загальною декларацією прав людини кожен може користуватися своїми економічними, соціальними і культурними та політичними правами. Отже, соціальне страхування можна розглядати як одну з організаційно-правових форм соціального забезпечення. Конвенція Міжнародної організації праці № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» говорить про можливість закріплення права на забезпечення у формі страхування, а також за рахунок обкладення податком, тобто, по суті, називає вже дві форми: страхову і нестрахову. Так, ст. 6 Конвенції № 102 визначає, що будь-який член Організації

може брати до уваги захист, що надається шляхом страхування, яке, хоча не є згідно з законом обов'язковим щодо осіб, котрі підлягають забезпеченню, проте: а) контролюється державними органами або перебуває, відповідно до визначених норм, під спільним керівництвом роботодавців і працівників; б) охоплює значне коло осіб, заріток яких не перевищує зарітку кваліфікованого робітника (чоловіка); с) задовольняє, у сукупності з іншими видами забезпечення, якщо такі є, відповідні вимоги Конвенції [10].

Таким чином, проаналізувавши різні види організаційно-правових форм соціального забезпечення, ми дійшли до висновку, що можна виокремити наступні основні види організаційно-правових форм соціального забезпечення для осіб, які працюють на умовах запозиченої праці: а) страхування життя та здоров'я запозичених працівників; б) асигнування бюджетів різних рівнів.

Характеризуючи першу виділену нами форму, зазначимо, що згідно чинного законодавства в Україні визначається три рівні системи охорони здоров'я, що є основною гарантією реалізації права на охорону здоров'я та страхування життя та здоров'я. Дану систему складають: державна, комунальна та приватна системи охорони здоров'я. Державна система охорони здоров'я – це система соціально-економічних, суспільних, медико-санітарних заходів, лікувально-профілактичних та науково-дослідних установ, освітніх закладів, фармацевтичних підприємств та організацій, санаторно-профілактичних установ, територіальних органів, створених з метою проведення санітарно-епідеміологічного нагляду медичних закладів (що перебувають в державній власності) та медичних препаратів та техніки. До структури комунальної системи охорони здоров'я входять органи місцевого самоврядування, в тому числі медичні заклади (аптечні та фармацевтичні організації), що перебувають у комунальній формі власності. Останньою ланкою охорони здоров'я є приватна система охорони здоров'я, яку слід розуміти як сукупність комерційних та некомерційних об'єктів здоров'я, що перебувають у приватній формі власності та здійснюють діяльність із надання медичної допомоги [11, с. 16].

Найпоширенішою формою соціального забезпечення запозичених працівників є загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Саме в цій формі соціального забезпечення держава може реалізовувати свою політику в сфері соціального захисту працівників. Найголовніше є те, що така форма соціального захисту працівників, як загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначається і на конституційному рівні.

Організаційно-правова форма соціального забезпечення особи на випадок хвороби, пов'язаної із втратою трудового доходу, передбачає загально-

обов'язкове державне соціальне страхування, що охоплює кілька його видів відповідно до соціального ризику та страхового випадку. За програмами соціального страхування здійснюється: компенсація втраченого зарітку у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та стійкою непрацездатністю, зумовленою нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням; часткова компенсація санаторно-курортного лікування; компенсація матеріальної підтримки у разі надання необхідної медичної допомоги [12, с. 170].

Важливою організаційно-правовою формою соціального забезпечення запозичених працівників є асигнування з бюджету. Дана форма має на меті надання додаткового соціального захисту понад той, що надається за рахунок соціального страхування; вона також покликана забезпечити осіб, які не мають права на соціальне забезпечення [2, с. 235–260]. Така організаційно-правова форма соціального забезпечення запозичених працівників, як асигнування з бюджету, має подвійне співвідношення із соціальним страхуванням. Це, на нашу думку, проявляється в тому, що, по-перше, державний бюджет є одним із основних та субсидіарних джерел фінансування соціально страхових фондів, а отже, й Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування. По-друге, навіть у разі повного переведення медичного забезпечення лише на соціально-страхові принципи роль державного бюджету в даній сфері не зменшується, оскільки такі сфери медицини, як екстрена медична допомога, науково-дослідні роботи та спеціалізоване лікування все одно потребуватимуть державної підтримки.

Недержавне соціальне забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, є різновидом додаткового соціального страхування працівників. Такий вид соціального забезпечення працівника є різновидом комерційного страхування, яке реалізується за рахунок добровільних внесків (платежів), що сплачуються приватними агентствами чи організацією-замовником. Основним призначенням такого додаткового соціального страхування є забезпечення запозиченим працівникам, у разі виникнення страхового випадку, матеріальної компенсації за надані медичні послуги та профілактичні заходи, за рахунок коштів страхових резервів.

Таким чином, дослідивши організаційно-правову форму забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, нами виокремлено два основні види організаційно-правової форми соціального забезпечення, а саме: 1) страхування життя та здоров'я запозичених працівників; 2) асигнування з бюджету. Особлива увага приділена соціальному страхуванню на випадок хвороби та його окремим видам, до яких віднесено: а) загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування; б) загальнообов'язкове державне соціальне

страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; в) загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві, що спричинили втрату працездатності; г) добровільне медичне страхування.

Література

1. Шайхатдинов В.Ш. Теоретические проблемы прав социального обеспечения : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В.Ш. Шайхатдинов. – М., 1985. – 26 с.
2. Пилипенко П.Д. Право социального обеспечения : [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.М. Синчук та ін.]. – 3-тє вид., переробл. і доповн. – К. : Ін Юре, 2010. – 504 с.
3. Иванова Р.И. Предмет и метод советского права социального обеспечения / Р.И. Иванова, В.А. Тарасова. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – 226 с.
4. Галаганов В.П. Российское социальное обеспечение: проблемы и перспективы развития / В.П. Галаганов // Государство и право. – 1992. – № 12. – С. 38–46.
5. Галаганов В.П. Право социального обеспечения : [учебник] / В.П. Галаганов. – М. : КНОРУС, 2010. – 512 с.
6. Сирота И.М. Право социального обеспечения в Украине : [учебник] / И.М. Сирота. – Харьков : Одиссей, 2000. – 384 с.
7. Синчук С.М. Благодійництво як організаційно-правова форма соціального забезпечення / С.М. Синчук // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства : матеріали між нар. укр.-практ. конф. – Путивль : Укр. асоц. фахівців труд. права ; Сум. нац. аграр. ун-т ; Путивль. коледж Сум. нац. аграр. ун-ту, 2012. – С. 254–257.
8. Синчук С.М. Щодо питання про недержавне соціальне забезпечення за рахунок роботодавця / С.М. Синчук // Університетські наукові записки. Частина Хмельницького університету управління та права. – 2011. – № 2(38). – С. 194–198.
9. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973 № 2148-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
10. Конвенція МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» // Міжнародне законодавство про охорону праці і Конвенції та рекомендації МОП. Т. 3. – К. : Основа, 1997. – 249 с.
11. Юрах В.М. Фінансово-правові засади страхування в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.09.7 / В.М. Юрах. – О. : 2008. – 20 с.

12. Лушина О.М. Організаційно-правові форми соціального забезпечення громадян у зв'язку з хворобою / О.М. Лушина // Право і безпека. – 2013. – № 1(48). – С. 167–172.

Анотація

Попов О. Г. Організаційно-правові форми соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці. – Стаття.

У статті з'ясовано сутність і значення організаційно-правових форм соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці, акцентовано увагу на таких формах, як страхування життя та здоров'я запозичених працівників та асигнування з бюджету; а також надано авторське визначення поняття «організаційно-правові форми соціального забезпечення осіб, які працюють на умовах запозиченої праці».

Ключові слова: організаційно-правова форма, соціальне забезпечення, запозичена праця, запозичені працівники, загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Аннотация

Попов О. Г. Организационно-правовые формы социального обеспечения лиц, работающих на условиях заёмного труда. – Статья.

В статье определена сущность и значение организационно-правовых форм социального обеспечения лиц, работающих на условиях заёмного труда, акцентировано внимание на таких формах, как страхование жизни и здоровья заёмствованных работников и ассигнования из бюджета, а также предоставлено авторское определение понятия «организационно-правовые формы социального обеспечения лиц, работающих на условиях заёмного труда».

Ключевые слова: организационно-правовая форма, социальное обеспечение, заёмствована труд, заёмствованные работники, общеобязательное государственное социальное страхование.

Summary

Popov O. H. Organizational and legal forms of social security of persons working in the conditions of contingent labor. – Article.

The article revealed the nature and value of legal forms of social security persons employed on terms borrowed work, attention is focused on such forms as life and health insurance and workers borrowed allocations from the budget and provided the author's definition of «organization and legal forms of social security persons employed under labor borrowed».

Key words: legal form, social security, work is borrowed, borrowed workers compulsory state social insurance.